

УДК 352:342. 2 (477)

А.В. РЕШЕТНИЧЕНКО

МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Решетніченко Андрій Володимирович – доктор філософських наук, професор кафедри філософії та соціально – політичних дисциплін, Академія Митної служби України (м. Дніпропетровськ)

Розкриті поняття, структурно – функціональна будова, механізми та підходи до вдосконалення мотиваційних універсумів суб'єктів управлінської діяльності.

Ключові слова: мотивація, управління, блоки мотивації, структура мотивації, динаміка процесів, мотиваційний універсум.

Решетниченко А.В. Мотивация управления процессами развития общества

Раскрыто понятие, структурно – функциональное строение, механизмы и подходы к совершенствованию мотивационных універсумов субъектов управленческой деятельности.

Ключевые слова: мотивация, управление, блоки мотивации, структура мотивации, динамика процессов, мотивационный універсум.

Reshetnichenko A.V. Motivation of management of processes of development of society

Discloses a concept of structural - functional structure, mechanisms and approaches to improve the motivational universes subjects of management

Keywords: motivation, control, power motivation, motivation structure, dynamics processes, motivational unyversum

Постановка проблеми. Сутність проблеми мотивації управлінської діяльності полягає в катастрофічному загостренні протиріч між нині діючою в Україні, Європі і світі гіперкомерціалізованою, кримінальною за своєю суттю кланово – корпоративною системою факторів регламентації діяльності суб'єктів соціального буття і вкрай негативними наслідками дій сучасних владних структур для людини, держави і суспільства. Так, за роки незалежності діючі в Україні механізми мотивації призвели, по суті, до демографічної катастрофи і прагнення ще 70% населення покинути межі країни з причин відсутності умов для сподівань на краще. Фактично вкрадені у народу і виведені за межі держави понад двох сотень мільярдів доларів призвели до абсурдного розшарування населення на 0,005% кримінальної квазі – та псевдоеліт і абсолютної більшості знедоленого населення. Сповідування подібної мотивації призвело до майже повної недовіри народу до діючих органів влади, що робить нинішню ситуацію не просто вибухонебезпечною, а й такою, що провокує використання жорстких аморальних та протиправних засобів злому антинародної системи мотивації.

Аналіз досліджень і публікацій. Серед найбільш відомих підходів до розкриття природи мотивації слід виділити біхевіористські, психологічні, менеджеральні, економічні, політичні та побутові. Так, роботи Дж. Уотсона, І.М.Сеченова, І.П.Павлова, В.М.Бехтерева розглядали поведінку людей і тварин як об'єктивну систему реакцій на зовнішні та внутрішні стимули. Прихильники психологічних напрямків пізнання (А.Маслоу, Мак Клеланд, Фредерік Герцберг, О.М.Леонтьєв, С.Л.Рубінштейн, Б.Г.Ананьєв, В.М.Мясищев) акцентували увагу на комплексах психофізіологічних, особистісних або соціально – психологічних факторів як механізмах управління поведінкою на

шляху задоволення різного типу потреб. До найбільш відомих відносять ієрархічну піраміду п'яти типів потреб А.Маслоу (1943), який розглядав людину як «тварину, що постійно чогось хоче», а також теорію трьох потреб Мак Клеланда - в успішності, у приналежності, у владі.

Широка популярність мотиваційного менеджменту, підкріплена сотнями тисяч публікацій, дає підстави розглядати його як рух, спрямований, перш за все, на зростання доходів власників капіталу за рахунок підвищення ефективності виробництва шляхом використання засобів науки. При цьому право здійснювати головні функції управління залишає за собою лише власник капіталу, на службі у якого «менеджери» виступають лише як «довірені особи», «уповноважені», «лінійні керівники», «розпорядники» або «адміністратори». Обмеженість фактичних дій менеджерів функцією маріонетки хазіяна приватної власності компенсується присвоєнням таких гучних титулів, як «президент», «голова», «директор», «топ – менеджер» або «генеральний директор». При цьому мотивація діяльності робітників орієнтована головним чином на підвищення власної відповідальності за результати праці. Разом з тим не можна не відмітити той факт, що проведення Хотторнського експерименту розкрило значно більший вплив на продуктивність праці соціально – психологічних факторів ніж таких економічних, як оплата праці, преміювання, пільги, а також освітлення, перерв, пристосувань, інструменту та інших фізичних чинників.

Розуміння природи та механізмів економічної мотивації зводиться представниками органів влади до очікування того, коли ж «економіка, - кінець – кінцем, - запрацює». Ігноруючи, або просто не володіючи аксіоматичними істинами управління про те, що працює не економіка, а люди, влада тим самим перетворює економіку на вульгарно фіскальну

© А.В. Решетніченко, 2013

систему знищення бажань, прагнень та сенсу виробляти як матеріальні, так і духовні цінності. Чи можна вважати нормальною економіку, яка протягом десятиліть стимулює відтік інтелектуального потенціалу, монополізує капітал, знуцається над критеріями оцінки праці, коли, наприклад, зарплата доцентів і докторів наук дорівнює зарплаті двірників та охоронців? Про яку економіку взагалі може йти мова при цілеспрямованому знищенні малого і середнього бізнесу? У такому разі стає зрозумілим, чому протиправна економіка здатна мотивувати лише асоціальні типи управління.

Покладена в основу сучасної політичної мотивації неонепатична кадрова вакханалія, коли в органи влади протиправно протягуються родичі, кримінальні, лобістські структури, водії, коханки, бойовики, збоченці, служники культів та інші деструктивні елементи, - зводиться по суті до розкрадання державних коштів та задоволення безмежних інтересів декількох кримінальних кланів. Зрозуміло, що подібна «мотивація» не має ніякого відношення ні до самої політики, ні, тим більше, до системи державного управління.

Побутові підходи відносяться до найбільш системних, які на інтуїтивному рівні розглядають мотивацію крізь призму світоглядних, змістовно – сенсових, нормативно – правових та морально – етичних критеріїв. На рівні буденної свідомості подібні оцінки зводяться до зневіри у майбутнє, до розчарувань у сподіваннях, мріях та надіях на краще з вини органів влади. Звісна річ, що подібні оцінки забувають про визначальну роль самого народу у розвитку держави і суспільства. Тим не менше, сьогодні побутову мотивацію аж ніяк не можна кваліфікувати як оптимістичну, конструктивну та соціально активну, що суттєво знижує можливості усієї системи державного управління.

Аналіз розглянутих вище підходів дає підстави стверджувати про фактично повну відкритість проблеми управлінської мотивації, яка аж ніяк не розкривається біхевіористськими, психологічними, менеджеральними, економічними, політичними та побутовими сурогатами деструктивних форм впливу на шляхи і напрямки розвитку суспільства.

Мета дослідження полягає у розробці якісно нової, гуманістичної за своєю природою системи мотивації яка спрямує діяльність кожної окремої людини, громад, соціальних спільнот, органів місцевого самоврядування та державного управління на формування, розвиток і практичну реалізацію невичерпного фізичного, інтелектуального та духовного потенціалу суб'єктів соціального буття.

Виклад основного матеріалу. З давніх часів відомі перекази, легенди та міфи неодмінно відносили терпіння, віру, любов і надію до визначальних рушійних сил життєдіяльності людей і соціальних спільнот. Апробована тисячоліттями практика узasadнень мотивації діяльності суб'єктів соціуму включала історично обумовлені системи аксіологічних, змістовно – сенсових, та суб'єктивованих морально – етичних, правових, економічних і соціокультурних чинників. Проведений нами детальний аналіз історичних закономірностей дозволив виділити якісно відмінні

типи гносеологічних механізмів розвитку управлінської мотивації, до яких слід віднести, на наш погляд, 1) харизматичні (протосоціум), 2) авторитарні (античність), 3) ідеологічні (середньовіччя), 4) бюрократичні (Нові часи), 5) демократичні (сучасність) та 6) гуманістичні (найближче майбутнє) засоби регламентації діяльності особистостей, соціальних спільнот, органів місцевого самоврядування та державного управління¹.

Звісна річ, що історично якісно відмінні типи мотиваційних узasadнень формували принципово різні типи світоглядних орієнтацій та обумовлених ними систем аналітики – діагностичних оцінок як поточних подій, так і практичних завдань стратегічно орієнтованої діяльності. Якщо, скажімо, у протосоціуму поняття «майбутнього» обраховувалось окремими годинами та днями, то для сучасності подібні погляди орієнтовані на століття і тисячоліття вперед. Отже, сформовані природою закономірності циклічності змін, послідовності подій, взаємозалежності стосунків між людьми і природою являли собою такі об'єктивні чинники, які вчили людей думати наперед, передбачати наслідки та запобігати загрозам як з боку зовнішніх, так і з боку внутрішніх чинників.

Побідні форми мотивації суб'єктів управлінської діяльності слід віднести до розряду найвищих рівнів регламентації суб'єкт – суб'єктних, суб'єкт – об'єктних та об'єкт – об'єктних відносин. Що ж стосується структурної будови цих вищих рівнів мотивації, то вона включає, на нашу думку, два блоки засобів регламентації – об'єктивний, або зовнішній та суб'єктивний, або внутрішній. Сутність об'єктивного блоку регламентації управлінської мотивації повинна складати, на наш погляд, орієнтація на випередження як головна умова запобігання можливим загрозам з боку як зовнішніх, так і внутрішніх чинників існування. Визначальний вплив факторів випередження чудово ілюструє народна мудрість, яка підкреслює: «Перш ніж зайти, подумай, як вийти», «Передбачливість сильніша за випадковість». Ігнорування саме цих принципів щорічно позбавляє мільйони людей не тільки здоров'я, віри чи надії, а й самого життя.

Суб'єктивний блок засобів управлінської мотивації визначається, як ми наголошували вище, комплексом аксіологічних, змістовно – сенсових, морально етичних, правових, виробничих, побутових та соціокультурних узasadнень, які реалізуються у формі установок, норм, традицій, обрядів, очікувань та інших засобів регламентації діяльності особистостей, соціальних спільнот, органів місцевого самоврядування та державного управління.

Що ж стосується узагальнених ознак вищого рівня мотивації управлінської діяльності, то його сутність має складати, на нашу думку, надія як безмежна віра у можливість практичної реалізації найзавітніших мрій, сподівань та прагнень кожної людини, держави та суспільства. Недарма люди підкреслювали, що «останньою вмирає надія», наголошуючи тим самим її визначальну роль у механізмі мотивації діяльності суб'єктів соціального буття.

Якщо сутність вищого блоку управлінської мо-

тивації складають не тільки найвеличніші, а й суто прагматично приземлені надії, то сутність наступного за ним – середнього блоку мотивації - складають різноманітні дождання. Знову ж таки тисячолітні історичні традиції вчать, що практична реалізація надій потребує дуже значних, нерідко надзвичайних зусиль, немало часу та безлічі інших складових, серед яких важливу роль відіграють сформовані навички, вміння, знання, праця, різноманітні умови, засоби та інші об'єктивні чинники. З цього приводу в народі казали: «Хто йде, той поле перейде».

До головних складових об'єктивного блоку мотивації, який носить характер системи регламентації дій, слід віднести, на нашу думку, засоби спрямовані на всебічний розвиток упорядкувальних основ управлінської діяльності. Практика управлінської діяльності свідчить про те, що якість і ефективність упорядкувальних засобів визначається, перш за все, характером, типом і рівнями організації діяльності суб'єктів соціального буття. При цьому очевидно, що раціонально організовані завдяки кращій професійній, структурній, функціональній, матеріальній та соціальній забезпеченості трудові колективи показують значно кращі результати праці, ніж суб'єкти з низькими рівнями організаційної культури.

Друга складова об'єктивного блоку регламентації управлінської мотивації має виконувати, на наш погляд, спонукальну роль. Абсолютно залежна від рівня управлінської компетентності керівника, спонукальна природа мотивації повинна спиратись на змагальні, інноваційні, креативні, індивідуалізовані стилі, форми, методи роботи з підлеглими, а не сповідувати редуковані адміністративні, насильницькі, аморальні та протиправні методи роботи.

Третя складова об'єктивного блоку повинна забезпечити інформаційні, правові, економічні, технологічні засоби як головні умови практичного вирішення поставлених перед суб'єктом управління завдань. Обґрунтовувати управлінські рішення – значить спиратись на систематизовані об'єктивні дані про стан, проблеми і завдання суб'єктів управлінської діяльності. Саме з цих причин органи влади повинні знати, володіти та практично спиратись на таку систему мотивації діяльності, яка включала б комплекс заохочувальних економічних, моральних, правових, психологічних та соціокультурних чинників, спрямованих на досягнення як проміжної, так і кінцевої мети управлінської діяльності.

Наступний блок управлінської мотивації слід розуміти як такий, що обумовлюється двома попередніми, але не є нижчим за них, бо своєю вагою та силою впливу визначає умови практичної реалізації кожного з попередніх блоків. Суть цього третього блоку має забезпечувати, на наш погляд, обов'язкове для кожного з суб'єктів управлінської діяльності дотримання як об'єктивно, так і суб'єктивно детермінованих вимог.

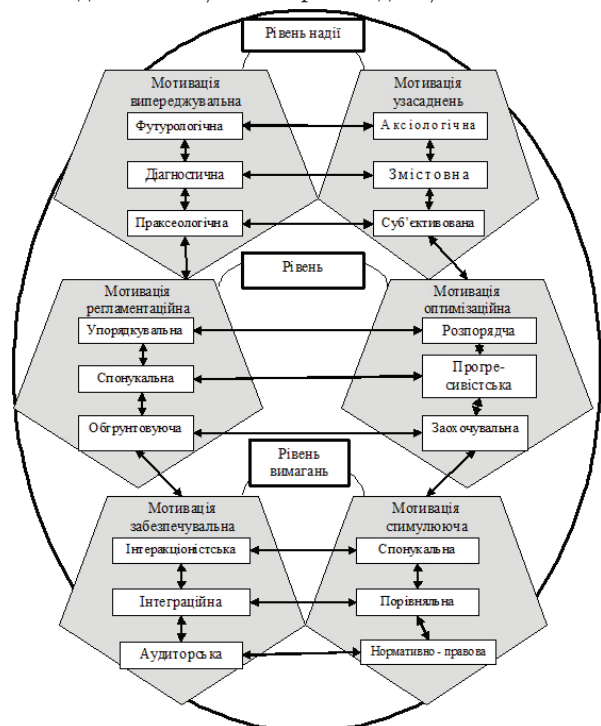
Об'єктивний блок забезпечувальної мотивації повинен оптимізувати форми інтерактивної взаємодії між суб'єктами управлінських відносин.

Мова, перш за все, йде про зацікавленість та відповідальність за встановлення, дотримання і вдосконалення характеру координаційних зв'язків між суб'єктами управлінських відносин. Підвищення рівня інтерактивної взаємодії обов'язково має супроводжуватись зростанням довіри, взаємозацікавленістю сторін та пошуком нових форм співпраці. У такому разі мотивація має всебічно стимулювати розвиток інтеграційних процесів між суб'єктами управлінської діяльності шляхом забезпечення стабільного прямого та зворотного зв'язку.

Одним з головних чинників повноцінного зв'язку повинні виступати різноманітні форми як прямого, так і опосередкованого контролю за якістю та результативністю дій кожної із сторін управлінського процесу. До числа найбільш ефективних, комплексних та надійних слід віднести, на наш погляд, форми соціального аудиту, який здатен не тільки проконтролювати, доповнити, а й скоординувати такі різновиди аудиту, як фінансовий, адміністративний, правовий, екологічний та десятки інших².

Кожен з трьох складових об'єктивного блоку забезпечувальної мотивації виконує роль корелятивно стимулюючих форм управлінської діяльності. Так, якість побудови інтерактивних факторів взаємодії між суб'єктами самим безпосереднім чином визначає характер, форми, інтенсивність та результати спонукальних впливів управлінської мотивації. Так, спрощені підходи отожднюють складну природу управлінської мотивації лише з поняттям «спонуки», практична дієвість якої визначається використанням різноманітних «вимог», «заохот», «стимулів», «імпульсів», «причин», «очікувань» та «сподівань».

Мотиваційний універсум суб'єкта управлінської діяльності / кластерна модель /



Інтенсивність інтеграційних процесів взаємодії між суб'єктами управлінської діяльності обумовлена мотивацією порівняння схожих показників як дуже дієвих механізмів розвитку змагальності, суперництва чи навіть конкуренції сторін. Саме ці чинники на базі розвинутої аудиторської діяльності стимулюють усебічне вдосконалення та подальший розвиток системи нормативно – правового стимулювання соціально орієнтованих напрямків розвитку суб'єктів управлінської діяльності. У такому разі право стає головним критерієм якості використання мотивації управлінської діяльності і, одночасно із цим, виступає стимулом подальшого прогресивного розвитку суб'єктів соціального буття. Розглянуті вище окремі та загальні складові на практиці виступають представленим нижче єдиним та неподільним цілим мотиваційного універсуму будь-якого з суб'єктів управлінської діяльності. Саме мотиваційний універсум виступає чи не найголовнішим інтегративним показником життєвої спроможності кожного з суб'єктів, бо лише і тільки він забезпечує якість, продуктивність та результативність не тільки різноманітних видів дер-

жавного управління, місцевого самоврядування, а й процесів самоуправління суб'єктів соціуму. У цьому зв'язку постає цілий ряд питань пов'язаних з підходами до практичної оцінки рівня розвитку, стану, перспектив та підвищення реальних можливостей використання потенціалу мотиваційних універсумів різних суб'єктів соціального буття, починаючи з особистостей, груп, колективів, громад і закінчуючи державами та їх союзами.

У загальному вигляді слід підкреслити, що загальне полотно мотиваційного універсуму, - крім цілісності і єдності, - є, одночасно із цим, динамічним і дуже чутливим до якості професіоналізму управлінської діяльності. Одним з найважливіших чинників діагностики якості і професійності формування мотиваційних універсумів виступають окремо досліджені нами показники рівня розвитку суб'єктів соціального буття³. Отже, в цілому рівень наукової розробки проблем мотиваційних універсумів суб'єктів управлінської діяльності може бути не тільки всебічно дослідженим та розкритим, але й, - за умов адекватного стимулювання, - якісно вдосконаленим та всебічно розвиненим.

ПРИМІТКИ:

¹ Решетніченко А.В. Теорія управління соціальним розвитком: українсько – англійський глосарій//А.В.Решетніченко, С.М.Серьогін/Пер. англ. Л.В.Павленко та ін. – Д.:ДРІДУ НАДУ, 2005. – С.129.

² Решетніченко А.В. Соціальний аудит в управлінні суспільством//А.В.Решетніченко, Т.М.Маматова Актуальні проблеми державного управління. Вип. 1. Д.: Дніпропетровський регіональний інститут УАДУ при Президентіві України, 2003. – С. 126 - 135.

³ Решетніченко А.В. Управління процесами зрілого розвитку соціальних спільнот//А.В.Решетніченко Грани, №3 (77) травень – червень, - 2011. – С.110 – 113.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2013